

# «КУЛЬТУРА СЪЕДАЕТ СТРАТЕГИЮ НА ЗАВТРАК»

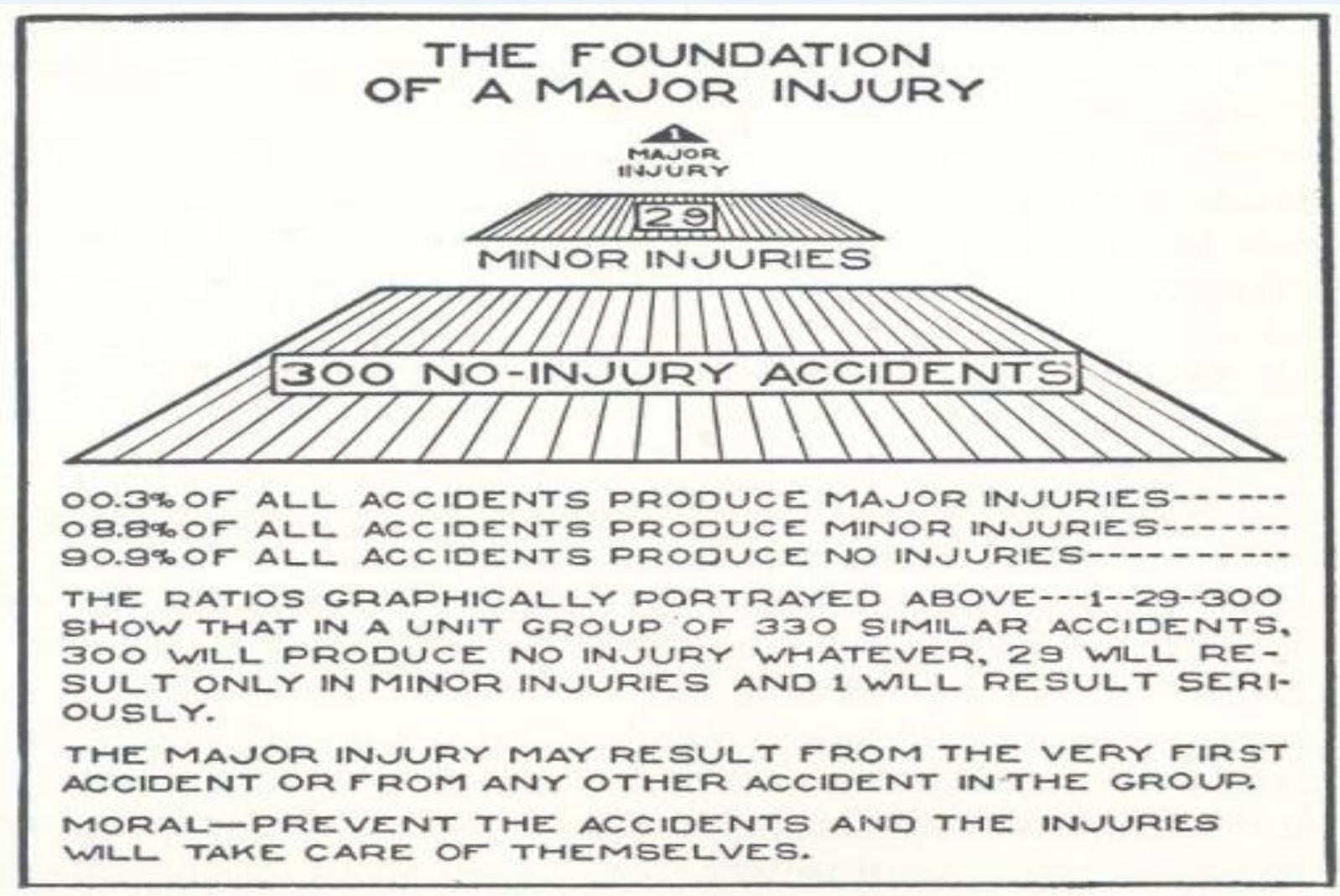
*Питер Фердинанд Друкер*

*(ученный, экономист, публицист, педагог,  
один из самых влиятельных теоретиков  
менеджмента XX века)*





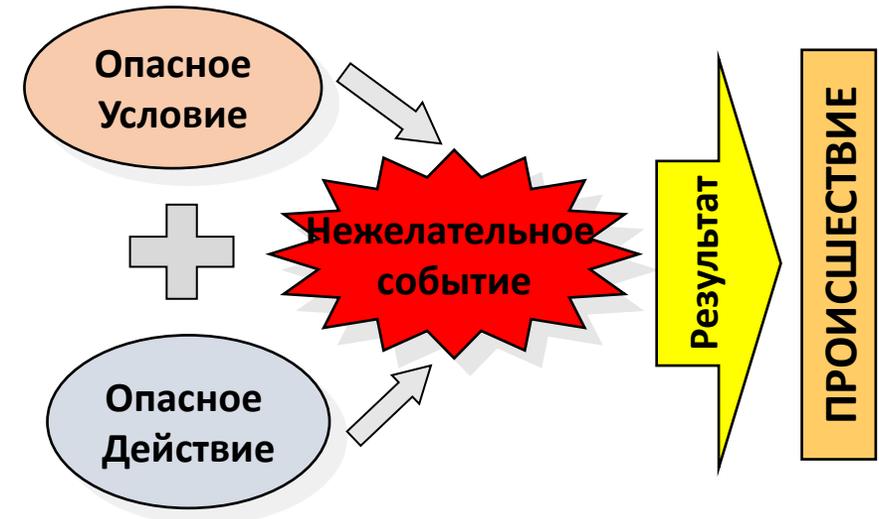
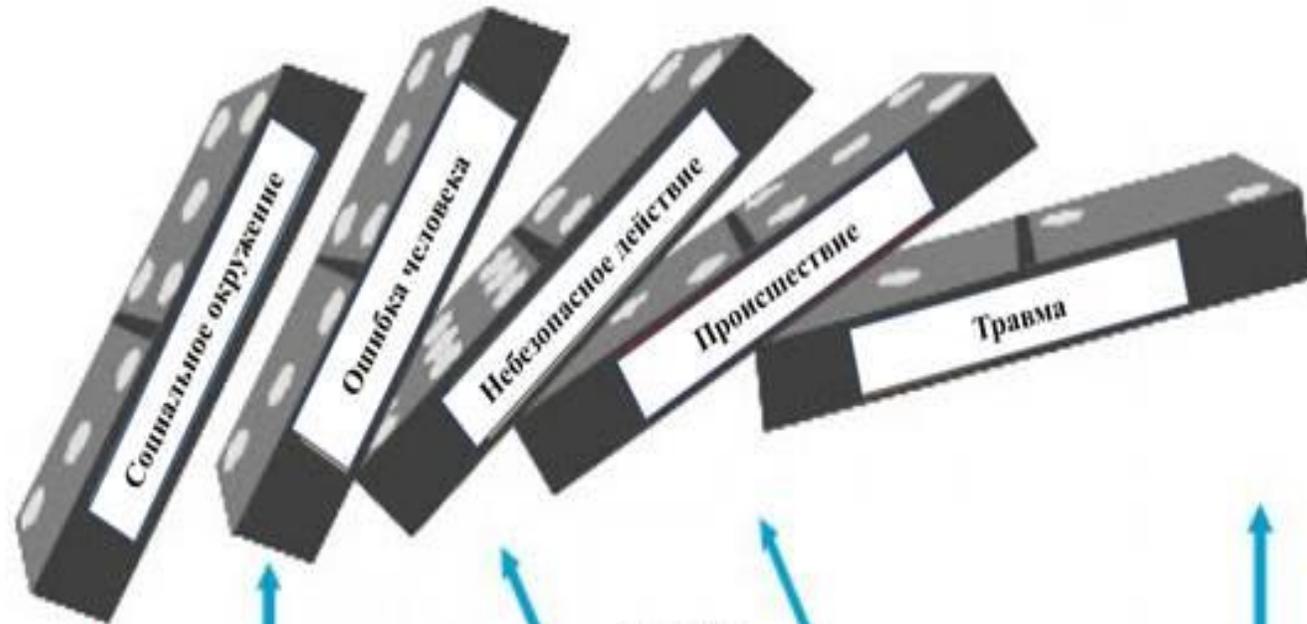
Giacomo Rizzolatti



## ПИРАМИДА ПРОИСШЕСТВИЙ

**1 : 29 : 300**

Герберт Уильям Генрих, 1931 г.



**Происшествие возможно только при наличии опасных действий в опасных условиях.**

Герберт Уильям Генрих, 1931 г.

## Что такое опасные условия?

Обстановка для определенного рабочего места или вида деятельности, при которой не исключен или превышен приемлемый (допустимый) риск воздействия различных источников опасностей (физических, химических, эргономических, биологических, экологических, психофизических), вследствие нарушения установленных правил и норм выполнения работ, эксплуатации и обслуживания оборудования.



## Что такое опасное действие?

Совокупность поступков и действий работника, осуществляющего вынужденное организационно-техническое нарушение правил безопасности, а также допускающего психологические ошибки при выполнении приемов работ вследствие некомпетентности, усталости или недисциплинированности.



Внимание на «мелочи», т. к. частота инцидентов может быть важнее их тяжести (учет микротравм)

«Возможности» важнее фактических последствий (подход, основанный на оценке риска).

Предотвращение серьезных последствий, реагируя на события и условия без последствий или с незначительными последствиями (проактивный подход).

В целях предотвращения несчастных случаев все события считаются одинаково важными, независимо от их значения (анализ коренных причин происшествий)



## Пирамида происшествий ФРЕНКА БЁРДА

**1** Смертельный несчастный случай (н/с) или травма с постоянной потерей работоспособности

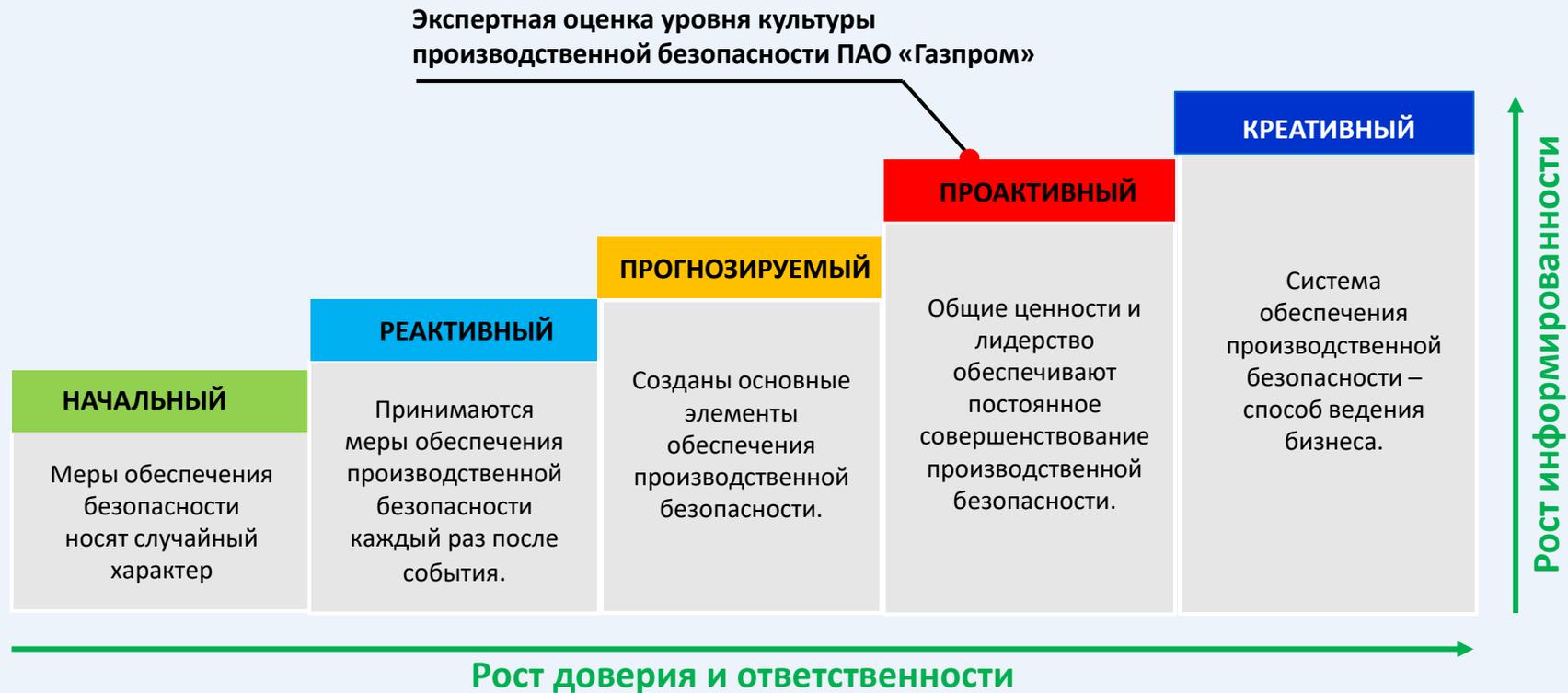
**10** Тяжелые н/с несчастные случаи с временной потерей трудоспособности

**30** Легкие несчастные случаи с временной потерей трудоспособности / случаи с ущербом собственности

**600** Микротравмы, случаи оказания медицинской помощи без потери рабочего времени

**?... ОПАСНОЕ ПОВЕДЕНИЕ**





**Основная задача развития культуры производственной безопасности – изменение сознания работников и создание условий, обеспечивающих полное неприятие нарушений без дополнительного контроля «сверху».**

## Культура производственной безопасности:

Лидерство в области  
охраны труда

Стратегия безопасности труда  
и охраны здоровья

Стратегия работодателя  
в области охраны труда

Мотивация работника  
на безопасный труд



**Лестницу метут сверху, а не снизу.**

*(Пословица)*

**Без приверженности безопасности руководства –  
устойчивой культуры безопасности в компании не будет.**

## Основные компоненты культуры безопасности:

- ➔ Демонстрация, лидерства и приверженности принципам безопасности, личным примером и действиями руководителей организации
- ➔ Дух справедливости и доверия в отношении формирования культуры безопасного производства
- ➔ Вовлечённость персонала на основе общих убеждений, ценностей и отношении к вопросам безопасности
- ➔ Обучения и коммуникации по вопросам безопасности труда в режиме диалога между работниками и руководством.

Цель

«нулевой травматизм»



## Культура безопасности

### Политика

Цели, задачи, инструменты достижения поставленных целей и задач

### Организационное обеспечение

Назначение ответственных, совершенствование знаний, ресурсы компании

### Нормативно-техническое обеспечение

Регламенты, положения, курсы, методические рекомендации, программы эффективности

### Реализация

Организация процессов, контроль исполнения, анализ и корректирующие меры



**Культура производственной безопасности:** в соответствии со стандартом ПАО «Газпром»: Квалификационная и психологическая подготовленность всех работников Общества, при которой обеспечение производственной безопасности является приоритетной целью и внутренней потребностью, приводящей к осознанию личной ответственности и к самоконтролю при выполнении всех работ, влияющих на производственную безопасность.

**«нулевой травматизм»**

## Методы достижения формирования высокого уровня Культуры безопасного производства:

**Определять цели, разрабатывать программы**  
Требуется постановка ясных целей и принятия конкретных практических шагов

**Создать систему безопасности и охраны труда – достичь высокого уровня организации.** Очень важный элемент – правильно выстроенная структура, направленная на выявление проблемных зон

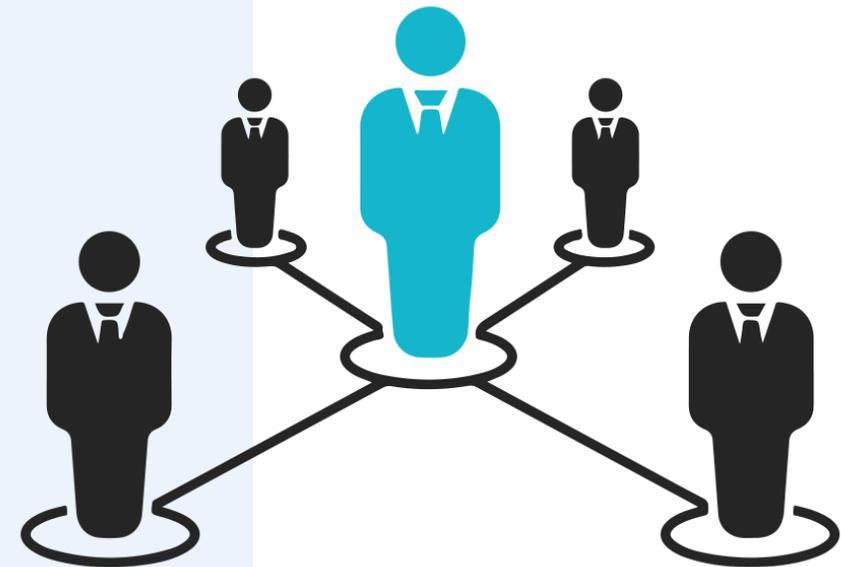
**Обеспечивать безопасность и охрану труда на рабочих местах**  
Эффективные стратегии в области охраны труда, предусматривают технические, организационные и индивидуальные меры

**Повышать квалификации, развивать профессиональные навыки**  
Инвестируйте в обучение и профессиональную подготовку своих работников и следите за тем, чтобы квалификация каждого из них соответствовала занимаемой должности

**Стать лидером - показать приверженность принципу**  
Лидеры не только устанавливают правила но и сами им следуют. Они обеспечивают понимание этих правил и их выполнение всеми работниками компании. Лидерство первого руководителя один из главных аспектов изменения культуры безопасности и развития лидерства

**Выявлять угрозы - контролировать риски**  
Проведения анализа угроз и рисков в целях предупреждения производственных аварий

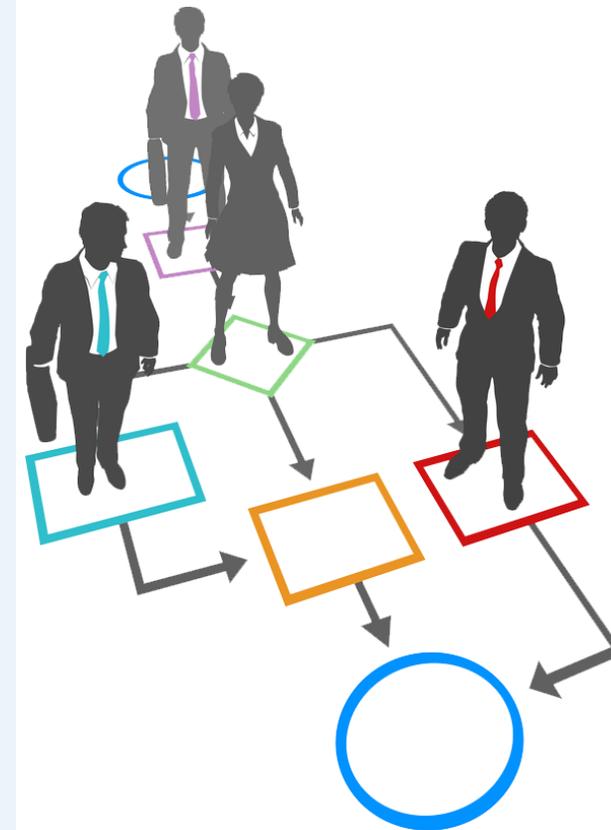
**Инвестировать в кадры - мотивировать посредством участия**  
Поощрение работников за соблюдение правил безопасности является одной из главных обязанностей руководителя



Для понимания истинных причин травматизма и аварийности определение путей решения этой проблемы необходимо четко понимать, что именно базовый или основополагающие ценности внутри компании определяют поведение человека в рабочей ситуации и заставляют принимать те или иные решения и действия

Нельзя внедрять и формировать культуру, если не определены четко критерии самой этой культуры.

Формирование культуры — это кропотливый долгосрочный процесс, который требует чёткого планирования методов реализации, которые следует конкретизировать и **воплотить в жизнь.**



# Лидерство в охране труда



## Содержание темы:

---

В чем заключается лидерство в охране труда и каких целей помогает достичь

---

Какие инструменты используют руководители чтобы сформировать у сотрудников осознанное отношение к безопасности

---

Что изменить в организационной культуре

---

Как перейти от старой системы к новому подходу по охране труда



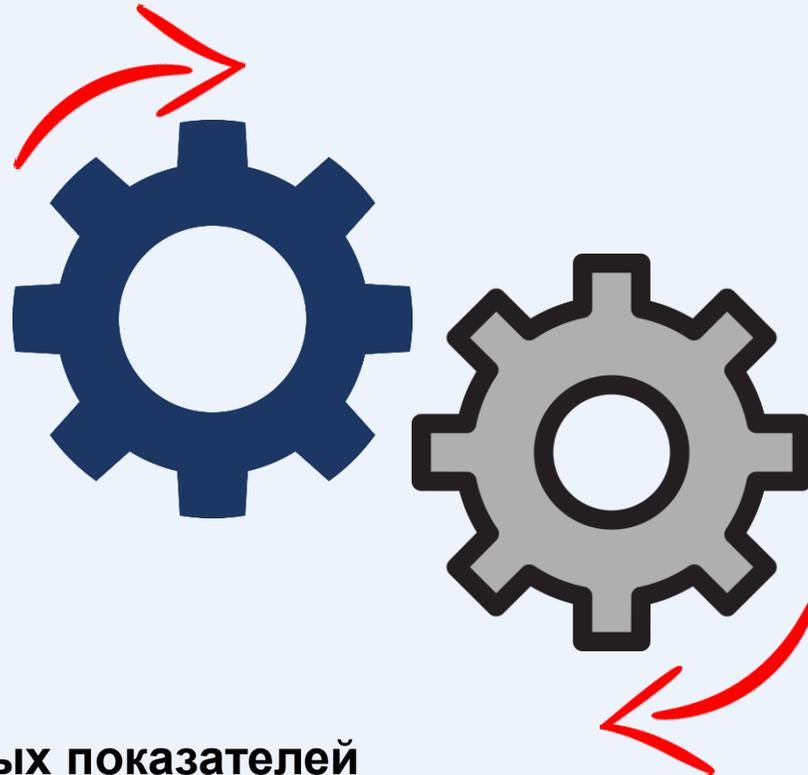
*«Любое изменение трудно в начале, беспорядочно в середине и великолепно в конце»*

**Из чего состоит лидерство  
и каких целей помогает достичь**

Лидерство руководителя  
при работа с персоналом

Основным показателем успеха в  
производственной деятельности  
с точки зрения ОТ можно считать:

- ✓ снижение травматизма
- ✓ улучшение производственных показателей
- ✓ повышение производительности

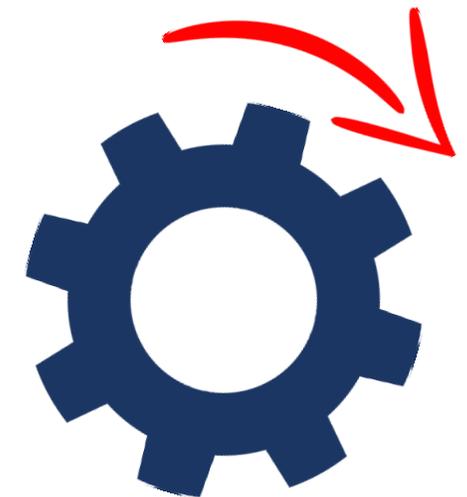


Соблюдение  
законодательных  
требований в области  
охраны труда

## Девять способов достичь устойчивого успеха руководителю:

1. Регулярно проводить мониторинг, анализировать, оценивать и пересматривать среду организации с целью идентификации всех заинтересованных сторон, определении их потребностей и ожиданий, а также их индивидуального потенциального воздействия на деятельность организации
2. Определять, внедрять и информировать о миссии, видении и ценностях организации, а также способствовать согласованности с культурой
3. Выявлять краткосрочные и долгосрочные риски и возможности
4. Управлять ресурсами организации для определения достижений запланированных результатов
5. Определять, внедрять и информировать о политиках, стратегий и целях организации
6. Устанавливать и управлять соответствующими процессами для их функционирования в рамках согласованной системы
7. Устанавливать процессы для внедрения, введение инноваций для поддержания способности организации реагировать на изменения в среде организации
8. Проводить мониторинг, анализировать, оценивать и пересматривать результаты деятельность организации
9. Демонстрировать лидерство и приверженность в рамках организации

Лидерство руководителя при работа с персоналом



## Методы достижения лидерства:

- определить отличительные особенности организации
- продвигать культуру, доверия и целостности
- устанавливать и поддерживать командное взаимодействие
- представлять работникам необходимые ресурсы, обучение и полномочия для осуществления деятельности соответствующей ответственности
- продвигать общие ценности справедливости и этического поведения для их поддержания на всех уровнях организации
- устанавливать и поддерживать организационную структуру для повышения конкурентоспособности
- укреплять ценности организации
- установить основы для результативного обмена информацией с работниками организации, обсуждать вопросы общего значения, включая финансовые последствия
- обмениваться информацией о достигнутых успехах
- поддерживать развитие лидерства на всех уровнях организации



*Как руководитель и специалист вы должны помнить -*

*«Компетентный, наделенные полномочиями и мотивированный персонал является ключевым ресурсом вашего успеха»*

## Используйте различные методы и способы вовлечения персонала:

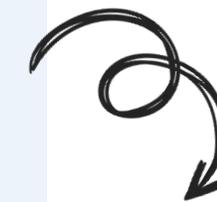
- Мотивируете персонал
- Формируйте их ответственность и деятельность в связи с созданием целостности для заинтересованных сторон
- Ставьте четкие цели
- Создавайте рабочую среду, в которой работники контролируют собственную работу и принятие решений
- Поощряйте работников, проявляющих инициативу как индивидуально, так и в составе групп;
- Отмечаете высокие результаты деятельности
- Разрабатывайте процессы обмена знаниями
- Используйте компетенции людей
- Создавайте системы квалификации навыков и планирования служебного роста для содействия личного развития
- Постоянно анализируйте уровень удовлетворенности соответствующих потребностей и уровень ожидания персонала
- Предоставляйте возможность для наставничества, индивидуального обучения  
Содействуйте командной деятельности по улучшению.



## Главный инструмент формирования осознанного отношения вопросов безопасности внутри коллектива **личный** пример руководителей.

Это должно стать ежедневной нормой:

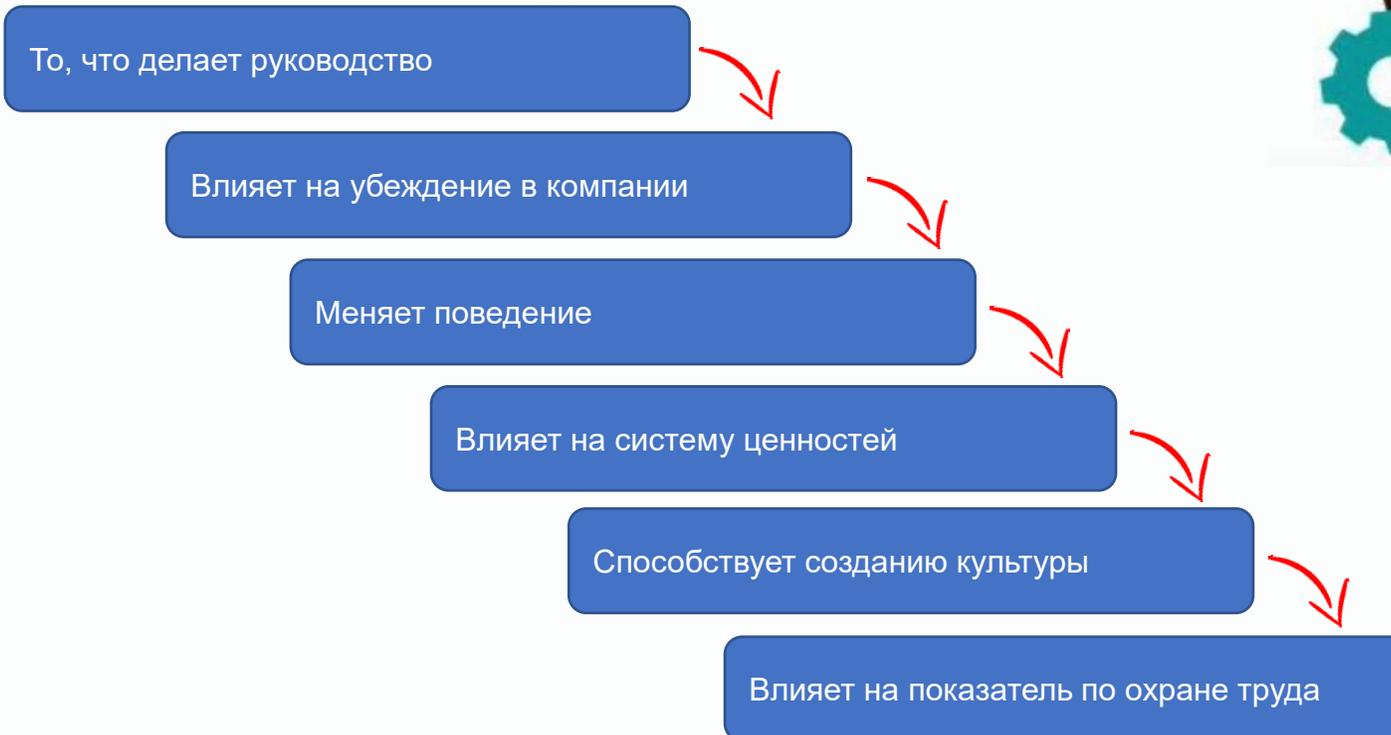
1. Обсуждайте вопросы по охране труда;
2. Слушайте своих сотрудников, какие проблемы существуют, что вызывает их беспокойство
3. Иногда короткая беседа на рабочем месте может дать больше информации, чем формальные совещание, не пренебрегайте этим
4. Учитывайте потребности и мнение сотрудников, это позволит заручиться доверием к вам как к руководителю.
5. Во всех случаях, на совещаниях и в неформальной беседе очень важно принимать адекватные решения и регулярно предоставлять сотрудникам обратную связь по вопросам безопасности.



*«Мотивировать работников личными достижениями, личным примером личными ценностями»*

Лидерство, как и роль **лидера**, это несменная маска, а **жизненная позиция**.

## Роль лидера в формировании культуры безопасности по Эдгару Шейну



*Эдгар Шейн - американский психолог, основатель научного направления «Организационная культура и лидерство».*

*Одним из первых поднял вопрос о важности корпоративной культуры в общем успехе компании.*



*«Реализовывать мероприятия по повышению культуры безопасности и формирования осознанного отношения каждого работника на постоянной основе»*

## Влияние организационной культуры на поведение человека

1. Определяет нормы и стандарты поведения работника внутри компании, делая его частью своего бренда
2. Является смыслом и двигателем существования данной организации
3. Работники действуют в соответствии с ценностями компании, которые включают в себя нормы и правила поведения

**Важно:** для понимания истинных причин травматизма и аварийности и определения путей решения этих проблем, необходимо четко понимать, что именно базовые и основополагающие ценности определяют поведение человека в рабочей ситуации и заставляют принимать те или иные решения и действия



## Работа с персоналом

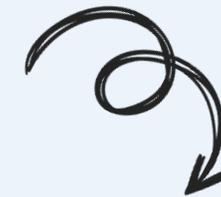
Основной мотивацией персонала – является оплата труда

Пока работник не начнет считать, что вознаграждение за его усилия справедливо, он будет стремиться уменьшить интенсивность труда

Восприятие несправедливости вознаграждения сказывается на мотивации или интенсивности работы и вкладываемых в работу усилий. Что же делать руководителю или специалисту

Руководитель теперь не только административный ресурс, но и планка, на которую необходимо равняться

Низкий уровень лидерства руководителя, как результат, низкое качество производства, дисциплины, высокий уровень травматизма



*«Доказано, что 96% всех несчастных случаев произошли по причине – человеческий фактор»*

Уход от старой парадигмы  
**«мне должны»**

Когда работник считает, что работодатель ему обязан все обеспечить, и если происходит несчастный случай, то виноват работодатель.

Повышение культуры производства

Постоянное взаимодействие «работодатель - работник»



Формирование осознанного отношения каждого работника в области безопасности.

**«Я сам отвечаю за свои действия»**

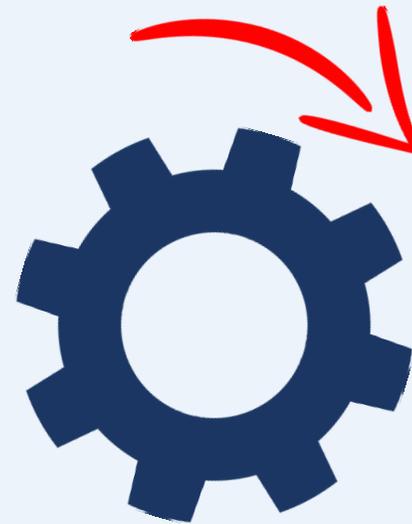
Мотивация персонала в личностном росте



## Принцип – «расследуем причины травматизма» по наступлению несчастного случая - уже не работает

Элементы сбалансированной системы:

- Обучение персонала
- Обеспечение СИЗ
- Оценка профессиональных рисков
- Запрет на работу в опасных условиях
- Проведение специальной оценки условий труда
- Расследование и учет микроповреждений (микротравм) и несчастных случаев на производстве



Уход от «старой» системы  
к новому подходу



Это работать на  
предупреждении  
возникновение опасных  
ситуаций и корректировку  
опасных действий работника.

*«Меняется законодательная база,  
меняются подходы, меняется  
культура человека и его роль»*

## Взаимодействие

- Как руководитель вы играете ключевую роль в аудитах по охране труда:
  - плановые аудиты;
  - короткие незапланированные обходы, встречи с сотрудниками
- Убеждайтесь сами, что ваши сотрудники знают, как вести себя безопасно
- Вовлекаете персонал в процесс выявления опасных условий на рабочих местах
- Улучшайте вопросы безопасности на вашем участке работы, это выявляете и пресекаете рискованные ситуации, идете на предупреждение
- Концентрируйтесь на существующей проблеме, ставьте реальные цели по улучшению процесса
- Регулярно проверяйте достижения целей



**Руководитель**

**+**

**Персонал**

**=**

**Успех каждого**



# Стратегия безопасности труда и охраны здоровья



## Содержание темы:

---

Элементы стратегии управления  
безопасностью труда и охраны здоровья

---

Инструменты по достижению результата

---

Анализ эффективности



## Элементы стратегии управления безопасностью труда и охраной здоровья можно разделить на несколько этапов:

Политика в области охраны труда

### Принципы реализации Политики

- Компания в полной мере осознает свою ответственность за создание безопасных условий труда, включая ответственность за предупреждение и профилактику опасностей на рабочих местах и минимизацию повреждений здоровья работников.
- Руководство компании считает систему управления охраной труда необходимым элементом эффективного управления производством.

где СУОТ включает в себя такие вопросы:

Специальная оценка условий труда

Расследование и учет несчастных случаев

Обучение персонала

Средства индивидуальной защиты

Расследование, оформление (рассмотрение) учет микроповреждений (микротравм)

Медицинский осмотр

## Основными задачами стратегии

1. Снижение уровня риска для жизни и здоровья людей, ущерба, имуществу компании и третьих лиц при производстве продукции или оказании услуг
2. Развитие лидерства в вопросах безопасности труда
3. Развитие лидерства в вопросах безопасности труда
4. Улучшение условий труда и уровня безопасности оборудования
5. Внедрение новых методов совершенствования системы менеджмента безопасности труда и снижение уровня аварийности и производственного травматизма;
6. Повышение квалификации и контроль уровня знаний и навыков работников вопросов безопасности труда и охраны здоровья;
7. Повышение мотивации работников к соблюдению принципов культуры безопасного производства и соблюдению правил по охране труда.



## Реализация стратегий основывается на следующих принципах

1. Реализации мероприятий, предупреждающих травматизм работников
2. Вовлечении всех работников в процесс повышения уровня безопасности труда и охраны здоровья
3. Идентификация источников опасности, оценка профессиональных рисков и реализация мероприятий, снижающих уровень риска здоровью и жизни людей
4. Формирование лидерства приверженности, осознанной ответственности каждого работника за свои жизнь и здоровье, жизнь и здоровье окружающих, лидерство в вопросах безопасности труда и охраны здоровья
5. Постоянное обучение и непрерывное совершенствование навыков в области безопасности труда и охраны здоровья
6. Обеспечение соблюдения требований законодательства, интеграция в вопросах безопасности труда и охраны здоровья во все аспекты производственной деятельности, процессы планирования и принятия управленческих решений
7. Использование лучших современных практик и технологий для повышения уровня безопасности труда и охраны здоровья
8. Управление вопросами безопасности труда и охраны здоровья на основании объективных и актуальных данных
9. Поддержка программ инициатив в области безопасности труда и охраны здоровья
11. Обеспечение устойчивого развития в области охраны труда и охраны здоровья
12. Непрерывное совершенствование систем менеджмента, безопасности труда и охраны здоровья



## Инструменты по достижению результатов

### Политика в области охраны труда

- Направлена на сохранение жизни и здоровья работников процессе их трудовой деятельности;
- Направлена на обеспечение безопасных условий труда, управления рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- Соответствует специфике экономической деятельности и организации работы в компании;
- Отражает цели в области охраны труда;
- Включает реализацию мероприятий, направленных на постоянное совершенствование системы управления охраной труда;
- Включает реализацию мероприятий, обязательств по устранению опасности и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах.



*«ТК РФ Статья 210.  
Основные направления  
государственной политики в  
области охраны труда»*

## Инструменты по достижению результатов

### Система управления охраной труда

Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя

Работодатель обязан создать безопасные условия труда:

- исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня
- оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут влиять на физическое и психическое состояние работников

### Для обеспечения функционирования СОУТ да необходимо:

- Определять необходимую компетентность работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов
- Обеспечить подготовку работников в области идентификации, опасности, оценки профессиональных рисков при выполнении работ и реализации мероприятий, предупреждающих возникновение выявленных опасностей
- Обеспечить непрерывное подготовку и повышение квалификации работников в области охраны труда



*«ТК РФ Статья 214.  
Обязанности работодателя  
в области охраны труда»*



«Чем больше **совместных усилий**, приложено для обеспечения безопасных условий труда, обучения персонала, изменение мышления каждого сотрудника компании, тем меньше вероятность возникновения **происшествий**»



# Стратегия работодателя в области охраны труда



## Содержание темы:

---

Элементы стратегии руководителя в области охраны труда

---

Инструменты по достижению результатов

---

Участие работодателя в стратегии управления безопасностью труда и охраны здоровья



## Элементы стратегии руководителя в области охраны труда

- Создание безопасных условий труда
- Сохранение жизни и здоровья работников
- Исключение случаев производственного травматизма
- Непрерывное улучшение условий труда

Основными принципами обеспечения безопасности труда являются предупреждение и профилактика опасностей, минимизация повреждения здоровью работников. Принцип предупреждения и профилактики опасности означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения этих уровней с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.



**Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:**

- непрерывное улучшение условий труда
- минимизация повреждения здоровья работников

*«ТК РФ Статья 209.  
Основные принципы обеспечения безопасности труда»*

Для достижения результатов у работодателя есть **основные Инструменты:**

РАЗВИДИТЕ ЛИДЕРСТВА	формирование высокого уровня лидерства линейного руководства
ПРИОРИТЕТЫ	обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работника
БЕЗОПАСНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	развития, разработка и внедрение технологий условий для безопасной работы работников
УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ	реализация мероприятий направленных на снижение уровней профессиональных рисков для предупреждения возникновения травм
РАССЛЕДОВАНИЕ	расследование и учет несчастных случаев и микроповреждений
ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ	реализация мероприятий по предупреждению, развитию профессиональных заболеваний, забота о здоровье
АУДИТ	участие, проведение аудита



## Развитие лидерства

- Демонстрация личной приверженности в вопросах безопасности
- Обеспечения эффективного функционирования и непрерывного совершенствования системы управления охраной труда
- Повышение уровня личных знаний, обучение персонала, стратегия мотивации персонала
- Подбор персонала для эффективного развития организации

**Ключевой фактор риска травматизма на производстве это - отношение к своей жизни, к обязанностям, к коллективу.**

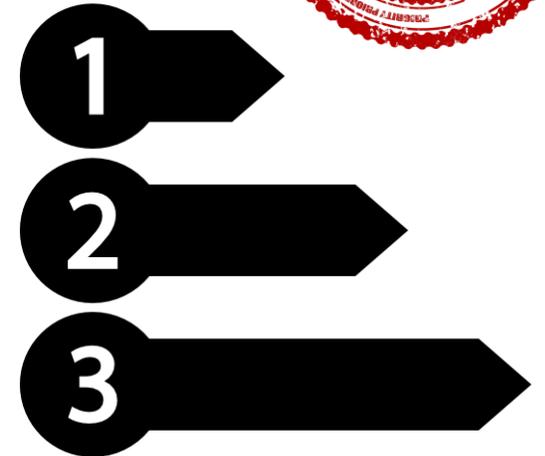


## Приоритеты

- Признание приоритетным обеспечение жизни и здоровья работников
- Непрерывное повышение эффективности системы управления охраной труда, направленной на улучшение деятельности организации по охране труда в целом
- Реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда

Результаты наблюдения за состоянием здоровья работников должны использоваться для защиты и оздоровления как отдельных работников, так и группа работников на рабочем месте, а также работников подвергаемых воздействием вредных и опасных факторов.

Процедура наблюдения за состоянием здоровья работников могут включать медицинские осмотры, биологические контроль, рентгеновские обследования, анализ данных о состоянии здоровья работников и другие процедуры.



## Управление рисками

- Управление производством рисками, воздействующими на жизнь и здоровье работников, оборудование и имущество
- Прозрачные системы информирования работников об имеющихся рисках на их рабочих местах
- Разработка мероприятий, обеспечивающих постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков;
- Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации и снижению уровня профессиональных рисков, либо недопущение повышения их уровня.



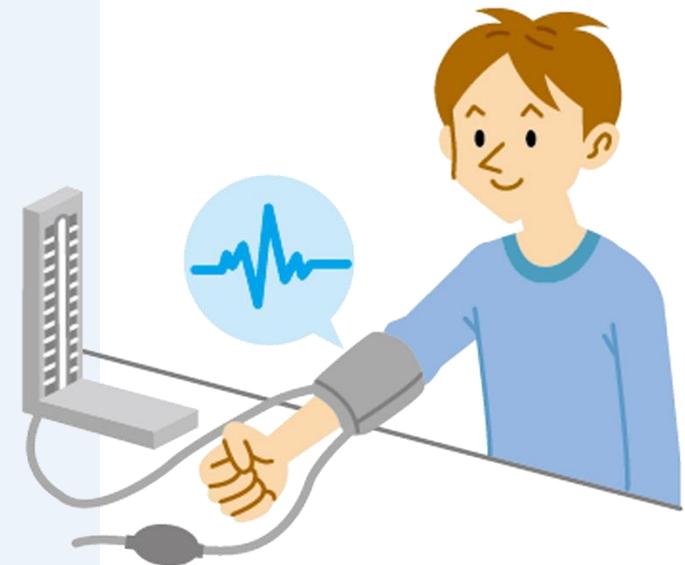
## Расследование

- Признание приоритетным обеспечении жизни и здоровья работников
- Защита работников от опасных и вредных производственных факторов и исключение травм, ухудшение здоровья, болезней, смертей
- Расследование каждого случая обращения работника, вызов скорой помощи, микроповреждения, несчастный случай
- Работа на предупреждение производственного травматизма
- Вовлечение персонала в реализацию мероприятий по формированию культуры производственной безопасностью



## Предупреждение профессиональных заболеваний

- Признание приоритетным обеспечение жизни и здоровой работников
- Защита работников от опасных и вредных производственных факторов и исключение травм, ухудшения здоровья, болезней, смертей
- Ответственный подход к проведению специальной оценки условий труда
- Реализации мероприятий по улучшению условий труда в полном объеме



## Аудит

- Оценка реализации системы управления охраной труда
- Оценка результативности политики и достижения целей в области охраны труда
- Определение области потенциального улучшения системы управления охраной труда в целом и отдельных показателей ее функционирования
- Распространение положительного опыта в области охраны труда.



## Участие работодателя в стратегии управления безопасностью труда и охраной здоровья

При построении стратегии управления безопасностью труда и охраны здоровья важно выделить основные элементы стратегии

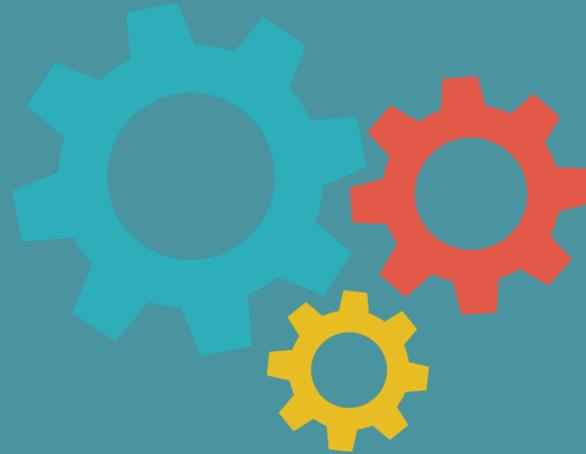
- Разработка политики в области охраны здоровья и безопасности труда
- Планирование мероприятий по охране здоровья и безопасности труда
- Осуществление деятельности по охране здоровья и безопасности труда
- Проверка исполнения и оценка результативности
- Осуществлении корректирующих мероприятий
- Проведение анализа эффективности системы безопасности труда



### В основе построения стратегии:

Непрерывный процесс повышения эффективности системы управления охраной труда, направленный на улучшение деятельности организации по охране труда в целом.

# Мотивация работника на безопасный труд



## Содержание темы:

---

Травматизм как результат низкой мотивации работников

---

Задачи, мотивации работников

---

Анализ эффективны



## Травматизм как результат низкой мотивации работников

Неудовлетворительная организация работ и подготовки рабочих мест, нарушение безопасности при эксплуатации оборудования, личная неосторожностью

Несоответствующий уровень профессиональной компетенции работника и мотивации по соблюдению требований норм охраны труда.

### По данным статистики:

несмотря на использование технических средств при выполнении работ (**93-97%**) несчастных случаев происходит по причинам, связанным не с воздействием опасных условий труда, это всего лишь (**до 3-7%**), а с негативным влиянием «человеческого фактора»



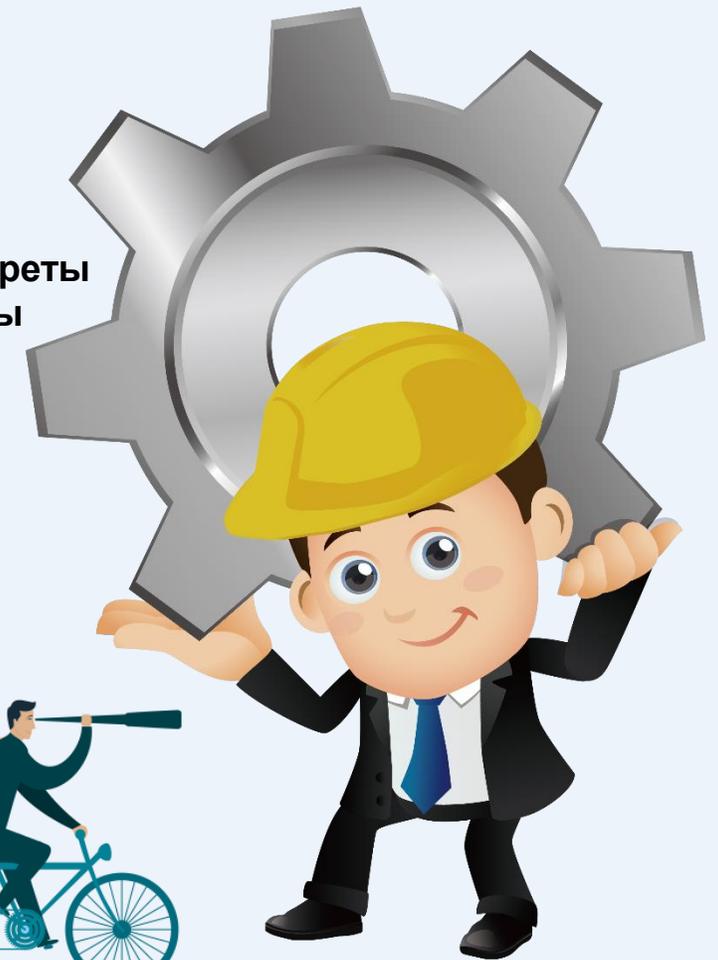
**Спешка, рассеянность, невнимательность, неправильно оцененная ситуация это те человеческие факторы, которые приводят к несчастным случаям на производстве**

Чтобы снизить количество производственного травматизма, работодатель нагружает работника всё более новыми обязанностями. Наказание, штрафы запреты часто неэффективны

Работник попадает под ещё больший вал разнообразных программ обучения

Несмотря на большой объем обязанностей и ответственность, работники не прекращают нарушать, продолжая работать по «принуждению» или на «автомате», не задумываясь о последствиях.

Наказание, штрафы запреты часто неэффективны



Увеличение ответственности без повышения внутренней мотивации это как работа на холостом ходу

Работник не видит необходимости (внутренней мотивации) для совершенствования процесса и достижения новых целей

Как правило, человек судит о том, что происходит вокруг него, руководствуясь набором или системой убеждений своего подсознания, которые мы именуем интуицией.

Правильность её оценки зависит от качества этих убеждений, предыдущего опыта человека и внедренных в подсознании правил и норм жизни

В большинстве случаев наша оценка правильна и соответствует требованиям момента.

Но бывает ситуацией, когда человек, оценив происходящее и будучи уверен в себе и свои оценки, не замечает или не осознает ошибочности своего суждения.

Чтобы избежать множества ошибок, следствием которым становится серьезный вред для него самого и окружающих человеку необходимо понять, каким образом формируются ошибки суждений и выбора, как у него так у его коллег.

Принимая решение своих убеждений с низким уровнем мотивации, они закрывают глаза на «ошибки»

*«Эффект страуса, попытка игнорировать негативную информацию, связанную со сделанным выбором»*



**Иллюзия контроля**, это склонность людей верить, что они могут контролировать результаты событий или, по крайней мере, влиять на те из них, на которые они на самом деле влиять не могут.

## Задача мотивации работников

в области охраны труда состоит в том, чтобы в безопасность была возведена в ранг приоритетности в сознание работника



Пока человек не осознает, что на личностном уровне работать продуктивно и безопасно выгодно самому человеку, он будет воспринимать любые действия со стороны руководства направленные на охрану труда, как «лишняя нагрузка»

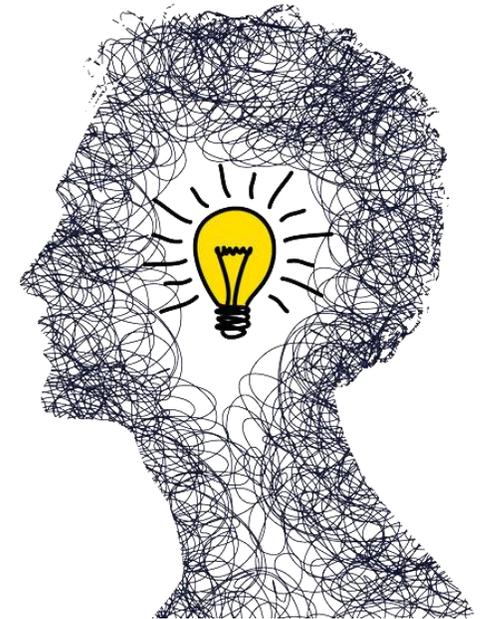


Без формирования культуры безопасного поведения в компании можно сколько угодно бороться со статистикой травматизма, но так ничего и не изменить

Одним из путей усиления мотивации к безопасному труду является **психологический настрой** на безопасное поведение при выполнении трудовых функций

Для обеспечения безопасности на производстве, важно, чтобы работник в процессе исполнения трудовых функций, был мотивирован и компетентен в вопросах охраны труда, имел эмоциональную устойчивость для адекватной оценки уровня профессиональных рисков при выполнении технологических операций.

Надежной и мотивированный персонал в вопросах охраны труда является ключевым условием эффективности системы управления профессиональными рисками на производстве во всех видах деятельности.



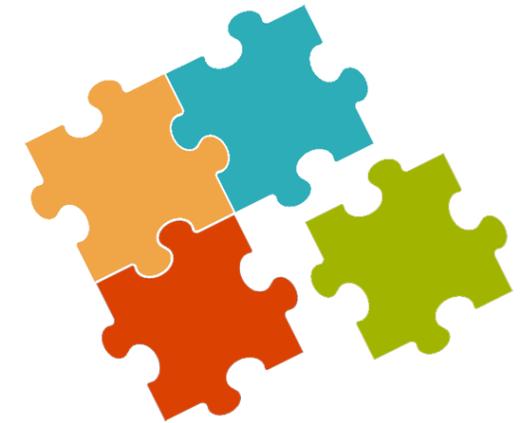
Руководителю для формирования личной ответственности каждого работника организации необходимо:

**Повышать уровень квалификации и эмоциональной устойчивости**

**Поведение работника считается безопасным, если работникам обеспечивается:**

- **Соблюдение требований безопасности при выполнении работы**
- **Уверенные действия в опасной ситуации и в установленном порядке**
- **Соблюдение трудовой дисциплины, правил трудового распорядка**

Успех реализации систем оплаты в мотивации работников по охране труда измеряется практически одним и весьма надежным критерием, сокращением числа травм или их полное сокращение.



**Одним из решающих воздействий на мотивацию работника могут оказывать**

- **изменение системы оплаты труда**
- **ведение поощрительных компенсаций, материальное вознаграждение, сдельная оплата труда**

## Анализ эффективности:

Успех работы механизма мотивации работников по охране труда зависит от:

- Лидерских качеств руководства
- Эффективного выстраивания системы управления профессиональными рисками
- Вовлечение работников в процесс функционирования систем охраны труда на всех уровнях

Для более активного увеличения персонала организации следует рассматривать такие виды деятельности:

- Разработку процесса обмена знаниями
- Использования компетентности людей
- Создание системы квалификации навыков, служебного роста для содействия личному развитию
- Постоянный анализ уровня удовлетворенности соответствующих потребностей и ожиданий персонала
- Предоставление возможности для наставничества и индивидуального обучения



**Наиболее важным и сложным фактором эффективности деятельности со стороны профессиональной мотивации выступает удовлетворенность человека своим трудом: «чувство выполненной работы и удовлетворенности от этого способствует результативности труда»**

Следовательно, не только удовлетворенность трудом повышает эффективность деятельности, но эффективность деятельности, увеличивает степень удовлетворенности трудом, то есть существует взаимосвязь между перечисленными переменными.



*«Мотивация это то, что заставляет людей с желанием и качественно делать то, что должно быть сделано»*



Благодарю за внимание!

